

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan adalah sebuah sistem dimana di dalamnya terdapat sejumlah komponen yang mempunyai peran serta fungsi yang berbeda. Pada dasarnya, setiap perusahaan yang bergerak dibidang apapun juga memiliki tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaannya dan bertahan menghadapi persaingan yang terjadi di sekeliling mereka. Terlebih dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa, seperti jasa hotel dan penginapan. Tumbuh menjamurnya hotel-hotel dan penginapan baru dikota besar menjadikan persaingan diantara mereka menjadi ketat. Salah satu cara untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut adalah mempertahankan konsumennya. Agar dapat mempertahankan konsumennya, perusahaan jasa harus terus berusaha memperbaiki kekurangan yang ada dan mengoptimalkan apa yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya yang berkualitas dan memiliki keahlian merupakan suatu asset yang berharga bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Itulah sebabnya perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu dan mengembangkan kemampuan para karyawannya. Karyawan diharapkan memberikan yang terbaik melalui prestasi kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Hasil prestasi kerja karyawan ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk memberikan umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk berkembang. Kebutuhan karyawan untuk berkembang dapat dilihat dari adanya motivasi mereka. Hasil penilaian prestasi kerja yang baik dapat menjadi dorongan untuk motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan penilaian prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan. Adapun judul penelitian yang akan penulis lakukan adalah **“Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Santika di Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang akan diteliti penulis adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan di Hotel Santika ?
- b. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Hotel Santika ?
- c. Bagaimana hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan di Hotel Santika ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk menjawab pertanyaan dari identifikasi masalah yang sudah ada, yaitu :

- a. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan di Hotel Santika.

- b. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Hotel Santika.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan di Hotel Santika.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat berguna bagi banyak pihak, seperti :

- a. Bagi perusahaan yang diteliti, penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang berarti dapat digunakan untuk memajukan perusahaan.
- b. Bagi penulis sendiri, penulis mengharapkan dengan melakukan penelitian ini penulis dapat lebih memahami bidang sumber daya manusia terlebih pada pokok pembahasan ini.
- c. Bagi pihak lain, penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk pengetahuan mengenai pokok pembahasan.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Sesuai kebutuhan untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya dalam persaingan yang berlangsung perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan. Pada saat yang sama, pegawai membutuhkan *feedback* dari hasil kerja mereka sebagai sebuah

bimbingan untuk perilaku yang akan datang. Maka untuk mengetahui kemampuan dan kualitas karyawan, perusahaan membutuhkan penilaian prestasi kerja.

Menurut **Gary Dessler (2005:2)** Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana perusahaan mengukur dan mengevaluasi prestasi yang sekarang dan lalu atas seorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi orang tersebut. Penilaian ini meliputi : (1) menetapkan standar kerja; (2) menilai prestasi karyawan; dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan kekurangan atau untuk berprestasi diatas rata-rata.

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja, sistem penilaian yang akan digunakan haruslah efektif dan objektif, sehingga karyawan yang dinilai tidak akan merasa dirugikan dengan adanya penilaian ini. Proses penilaian prestasi kerja harus diperhatikan dengan sebaik mungkin sehingga dalam pelaksanaannya proses ini dapat menghasilkan hasil yang diinginkan oleh semua pihak secara tidak memihak pada pihak manapun juga.

Menurut **Gary Dessler (2005:4)**, Langkah–langkah dalam menilai prestasi yaitu :

- Mendefinisikan pekerjaan

Berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan sepakat atas tanggung jawab dan standar pekerjaan karyawan.

- Menilai prestasi

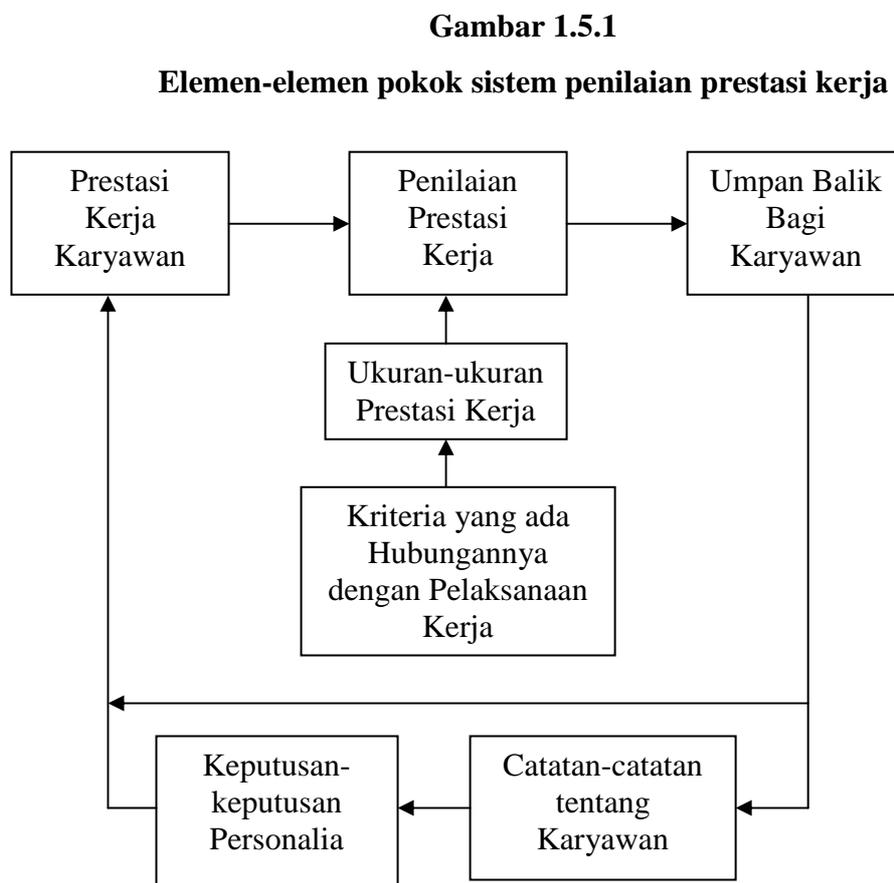
Berarti membandingkan prestasi nyata bawahan Anda dengan standar yang telah ditetapkan, biasanya hal ini melibatkan sejenis formulir peringkat.

- Memberikan umpan balik

Penilaian prestasi biasanya membutuhkan satu atau lebih sesi umpan balik.

Proses penilaian prestasi kerja harus diperhatikan dengan sebaik mungkin sehingga dalam pelaksanaannya proses ini dapat menghasilkan hasil yang diinginkan oleh semua pihak secara tidak memihak pada pihak manapun juga.

Menurut **T. Hani Handoko (2003:138)**, elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan pada perusahaan adalah sebagai berikut :



Sumber : Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, T. Hani Handoko (2003 :138)

Penilaian prestasi harus dapat mengidentifikasi *performance related standard*, mengukur kriteria-kriteria tersebut dan kemudian memberikan *feedback* pada pegawai dan departemen SDM. Jika *performance standard* atau pengukuran tidak *job related*, maka penilaian dapat menghasilkan hasil yang bias, yang membahayakan hubungan manajer dengan bawahan mereka dan dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak diperlakukan dengan adil.

Penilaian hendaknya memberikan sebuah gambaran yang akurat mengenai *job performance* dari individu untuk mencapai tujuan ini sebuah sistem penilaian haruslah *job related* dan praktis, termasuk standar dan menggunakan pengukuran yang dapat diandalkan.

Job related berarti sistem penilaian akan menilai perilaku yang akan menyebabkan keberhasilan dalam pekerjaan. Jika sebuah sistem penilaian tidak *job related* maka sistem penilaian tersebut tidak dapat digunakan. Tanpa *validity* dan *reliability*, sistem penilaian mungkin akan menyebabkan diskriminasi dalam hukum kesempatan yang sama.

Hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan yang berupa informasi haruslah akurat dan spesifik sehingga karyawan yang dinilai dapat mengerti dan mengetahui untuk apa dirinya dinilai oleh perusahaan. Juga dapat dijadikan dorongan untuk menimbulkan motivasi yang berada dalam diri setiap karyawan. Karena secara umum, motivasi pegawai bergantung pada keakuratan penilaian dari kinerja mereka oleh supervisor mereka.

Motivasi setiap orang berbeda-beda, beberapa ahli sumber daya manusia memberikan berbagai definisi mengenai motivasi, diantaranya adalah dari **Drs. Adam I. Indrawijaya.,MPA (2002:67)** yang mengatakan bahwa :
“Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi ”.

Menurut **Marwansyah dan Mukaram (2003:151)** Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut.

Menurut **Drs. Wahjosumidjo** dalam bukunya **Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:227)** Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk :

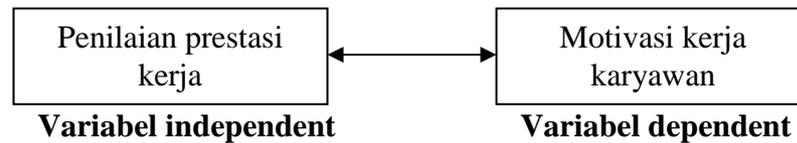
- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja

Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan.

Dapat dilihat secara umum bahwa penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja dan juga menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan manajerial.

Gambar 1.5.2

Hubungan antara penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan



Dari keterangan penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis, yaitu mengumpulkan data dan mengolah data agar dapat memberikan gambaran yang jelas sehingga didapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

Menurut **Moh.Nazir, Ph.D (2003:63)** : Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Sedangkan metode korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara penilaian prestasi kerja sebagai variabel independen dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan sebagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. (**Husein Umar, 2003:141**)

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara :

1. Observasi, yaitu meninjau langsung untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Wawancara, yaitu tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan.
3. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis berbentuk kuesioner dan ditujukan kepada pihak karyawan. Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai data diri responden, pertanyaan yang berkaitan dengan sistem penilaian prestasi kerja dan pertanyaan dengan motivasi kerja karyawan.

Berikut ini disajikan rumus-rumus yang digunakan untuk perhitungan korelasi

Rank Spearman :

- Untuk data yang tidak memiliki angka kembar

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

- Untuk dua data atau lebih yang memiliki angka kembar

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Keterangan rumus :

r_s = koefisien korelasi Spearman.

d_i = selisih ranking x ke - i dan ranking y ke - i

n = banyaknya pasangan data.

$\sum d_i^2$ = jumlah dari selisih ranking x ke - i dan ranking y ke - i yang telah dikuadratkan.

$\sum X^2$ = jumlah seluruh variabel X^2 .

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh variabel Y^2 .

$$\sum X^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \sum T_x$$

$\sum T_x$ = faktor koreksi untuk angka yang sama pada variabel X, dimana :

$$T_x = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh nilai variabel Y, dimana :

$$\sum Y^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \sum T_y$$

$\sum T_y$ = faktor koreksi untuk angka yang sama pada variabel Y, dimana :

$$T_y = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

Tabel 1.6.1.1**Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Variabel X dan Variabel Y**

Koefisien Korelasi	Tafsiran
<0,20	Hubungan yang sangat kecil dan dapat diabaikan
0,20<0,40	Hubungan yang kecil dan tidak erat
0,40<0,70	Hubungan yang cukup erat
0,70<0,90	Hubungan yang erat (reliable)
0,90<0,100	Hubungan yang sangat erat (sangat reliable)

Sumber : Analisis Regresi dan Korelasi, Nirwana K. Sitepu (1995:12)

Uji signifikan

Uji signifikan t digunakan untuk menguji bahwa hasil koefisien korelasi (r_s) yang diperoleh bukan suatu kebetulan. Statistik uji (Uji Distribution Student t) untuk $N > 10$, maka sampel tersebut termasuk dalam sampel besar sehingga nilai t dapat dihitung dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = r_s \frac{\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - (r_s)^2}}$$

Dimana :

- $H_0 \leq 0$, maka tidak terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

- $H_1 > 0$, maka terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa yaitu Hotel Santika yang berlokasi di Jalan Sumatra No. 52-54 Bandung.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai selesai.